

La Ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Le Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, Porte-parole du Gouvernement

N° NOR : ETST1504534J

à

Monsieur le directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse

Monsieur de directeur général de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Mesdames et Messieurs les Directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Objet : **Instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015**

Cette instruction est disponible sur le site http://circulaires.legifrance.gouv.fr/

Résumé **La Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites** a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité. La présente instruction a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité en 2015.
Mots clés : Pénibilité – Compte personnel de prévention de la pénibilité
Textes de références : **La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.** **Le décret n°2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations** **Le décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité** **Le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au Fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité** **Le décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité** **Le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité Le décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité** **Circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.**
Site à consulter : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/

La présente instruction présente le fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014. Elle précise les dispositions applicables pour l'année 2015, première année de mise en œuvre du dispositif. Elle sera complétée par une instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Qui est concerné ?

Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier tels que notamment les apprentis ou les titulaires de contrats de professionnalisation sont également concernés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, les salariés du particulier employeur et les travailleurs détachés en France ne sont pas éligibles au compte.

Quels seront les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité ?

Quatre facteurs seront pris en compte à partir du **1er janvier 2015** : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare.

Six autres facteurs seront pris en compte à partir du **1er janvier 2016** : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit. Ils sont définis à l'article D. 4161-2 du code du travail et donneront lieu à une instruction d'application dédiée. Le recensement de l'exposition à ces six facteurs à compter de l'année 2016 sera facilité par les modes d'emploi de branches qui seront élaborés avant la fin de l'année 2015.

Comment est appréciée l'exposition à la pénibilité ?

L'employeur évalue l'exposition de ses salariés à la pénibilité en croisant deux critères : les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé, et l'exposition en moyenne annuelle du salarié sur le poste en question. L'employeur tient compte des mesures de protection collective et individuelle pour apprécier les conditions de pénibilité. L'exposition de chaque travailleur est appréciée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année. En pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle.

S'agissant des travailleurs intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition des salariés dont elle est l'employeur. Toutefois, sa déclaration se fonde sur les informations transmises par l'entreprise utilisatrice.
Pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année. Le suivi des expositions ne concerne pas les titulaires de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois.

A contrario, dans le cas d'un travailleur présent deux mois seulement (par exemple dans le cadre d'un CDD) sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur une période de 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur ne recense pas l'exposition même si, au cours des deux mois considérés, le travailleur a été, en raison par exemple d'un pic d'exposition lié à un phénomène de saisonnalité, exposé à des facteurs de pénibilité.

Les périodes d'absences sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil.

Comment les employeurs déclarent-ils les salariés exposés à la pénibilité et déclarent-ils les cotisations ?

Le dispositif du compte pénibilité fonctionne sur une logique de seuil : pour chaque facteur est défini un seuil annuel d'exposition. . En deçà du seuil, le salarié ne reçoit pas de points et l'employeur ne paye pas de cotisation spécifique.

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité, d'éditer les fiches d'exposition à la pénibilité de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur peut apprécier les expositions en fin d'année, puisque c'est la transmission de la déclaration annuelle de données sociales qui déclenchera le décompte des expositions et de ses cotisations. Ces opérations seront enregistrées et via les logiciels de paye, qui seront adaptés par les éditeurs courant 2015. Le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité ne sera à effectuer que début 2016 au titre des expositions 2015.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. Toutefois, afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

S'agissant des conditions d'appréciation de l'exposition aux facteurs de pénibilité, une mission a été confiée à Michel de Virville d'accompagnement de l'élaboration de modes d'emploi de branche, permettant de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux divers métiers, des modalités adaptées de recensement des expositions, voire des situations types d'exposition. Par ailleurs, le Premier ministre a confié à Gérard Huot et Christophe Sirugue une mission d'évaluation et de proposition pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les employeurs.

Les adaptations résultant des préconisations de ces deux missions pourront venir compléter la présente instruction.

Marisol TOURAINE | François REBSAMEN | Stéphane LE FOLL



Mode d'emploi du compte personnel de prévention de la pénibilité

Sommaire des fiches

Fiche technique n°1 – Ouverture du compte pénibilité, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations

Fiche technique n°2 – Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions et du bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité

Fiche technique n°3 – Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité applicables en 2015

Fiche technique n°4 – Modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions

Fiche technique n° 5 – Liens entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques

Fiche technique n° 6 – Modalités déclaratives de l'exposition

Fiche technique n°7 – Conditions de déclaration et paiement applicables aux cotisations liées au compte personnel de prévention de la pénibilité

Fiche technique n°8 - Modalités déclaratives des cotisations en DSN

Fiche technique n°9 – Modalités d'acquisition des points pénibilité par les salariés

Fiche n°1 – Ouverture du compte pénibilité, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations

Ce sont les caisses de retraite qui créent et qui gèrent pour le compte des salariés les comptes personnels de prévention de la pénibilité, sur la base des déclarations des employeurs.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches de prévention des expositions des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

1. Déclaration des expositions

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition et les cotisations pénibilité. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches de prévention des expositions de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

1. Automatisation de la déclaration d'exposition à la CNAV

Régime général

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare le ou les facteurs de pénibilité à la CNAV pour alimentation du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Aux termes de l'article R. 4162-1 du code du travail, cette déclaration s'effectue, pour les expositions ayant lieu en 2015, par la déclaration annuelle de données sociales (DADS). Les employeurs déclarant leurs cotisations par les dispositifs de titres simplifiés comme le titre emploi services entreprise (TESE) déclarent les facteurs d'exposition par ces mêmes titres. Les modalités de déclaration des facteurs seront précisées ultérieurement sur les portails déclaratifs concernés.

La fiche n°4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur en DADS.

Régime agricole

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) ou du Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) le ou les facteurs de pénibilité dont les seuils d'exposition sont atteints, à sa caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Pour les expositions ayant lieu en 2015, l'employeur effectue cette déclaration, en application du III de l'article R. 4162-1 du code du travail, au plus tard le 31 janvier 2016.

Les informations ainsi collectées afférentes à l'exposition, complétées de celles liées à l'identification de l'employeur, du salarié et des périodes d'activité seront transmises par la caisse de MSA à la CNAV, afin de lui permettre de déterminer le nombre de points à reporter au compte.

La fiche n°4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur agricole sur sa DTS ou en TESA.

2. Automatisation des déclarations dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN)

Une instruction complémentaire précise les modalités déclaratives de l'employeur pour ce qui concerne la déclaration sociale nominative (DSN), qui se substituera à compter du 1er janvier 2016 à la DADS et à la DTS.

3. Automatisation et dématérialisation des fiches de prévention des expositions

La production de la fiche de prévention des expositions est intégrée aux logiciels de paie. Elle est réalisée sur la base de la simple indication de l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité ; la période d'exposition n'a pas à être renseignée, étant mécaniquement égale soit à l'année civile, soit, si le contrat, d'une durée supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année, à la durée du contrat de travail dans l'année civile. Elle est éditable, sur la base d'une extraction du système d'information de la paie.

L'employeur coche ainsi simplement dans le système d'information la ou les case(s) correspondant aux facteurs auxquels le travailleur est exposé au-delà des seuils.

Si le salarié n'est exposé à aucun facteur ou est exposé en deçà des seuils, l'employeur ne coche aucune case correspondant aux facteurs de risques et n'établit pas de fiche de prévention des expositions.

Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur doivent figurer dans les documents établis en application de l'article L. 4612-16 du code du travail, à savoir d'une part le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée, et d'autre part le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail – chacun de ces documents devant traiter spécifiquement de la prévention de la pénibilité.

Les modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions sont détaillées dans la fiche n°3 annexée à la présente instruction.

4. Dispositions particulières et transitoires

1) DADS-NET

Dans le cas où l'employeur ne dispose pas de logiciel de paie lui permettant de générer la DADS, il déclare les facteurs d'exposition sur le portail e-ventail par l'outil DADS-NET accessible par le lien suivant :
https://www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/vos-services/Saisie-en-ligne-DADSNET.html

2) Fiches de prévention des expositions

Un arrêté fixe un modèle indicatif de fiche, l'employeur restant libre d'utiliser le modèle qu'il souhaite dès lors qu'il comprend les catégories minimales requises.

2. Déclaration et paiement des cotisations

L'article L. 4162-20 du code du travail crée deux nouvelles cotisations à la charge de l'employeur :

- la cotisation pénibilité dite « de base »
- la cotisation pénibilité dite « additionnelle ».

Ces cotisations ont pour objet d'abonder le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

La fiche n°5 en annexe précise l'ensemble des éléments relatifs à ces cotisations. Elle est complétée par une fiche n°6 qui traite du cas des entreprises déclarant en 2015 en déclaration sociale nominative (DSN).

2.1.1 La cotisation dite « de base »

Elle est due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Le versement de cette cotisation n'est dès lors pas conditionné à l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, à la différence de la cotisation dite « additionnelle» (cf. *infra*). Elle est due à compter des paies effectuées à partir du 1er janvier 2015 ; toutefois, son taux est nul pour les années 2015 et 2016. A compter de 2017, son taux est fixé à 0,01%.

2.1.2 La cotisation dite « additionnelle »

Elle est due par les employeurs ayant exposé, à compter du 1er janvier 2015, un ou plusieurs salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- Taux mono-exposé : 0,1% ;
- Taux poly-exposé : 0,2 %.

A compter du 1er janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- Taux mono-exposé : 0,2% ;
- Taux poly-exposé : 0,4%

Les salariés et les employeurs disposeront pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité d'un site Internet dédié, ainsi que d'un numéro d'appel non surtaxé.

Fiche n°2 – Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention et du bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité

1- Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention

Conformément à l'article D. 4161-4 du code du travail la fiche de prévention des expositions est établie pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4162-1, c'est-à-dire les travailleurs, exposés au-delà des seuils au sens de l'article D. 4161-1, et titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à un mois.

Le dispositif de traçabilité s'applique sans considération de taille d'entreprise ou d'effectif de travailleurs exposés. Conformément à l'article L. 4111-5 du code du travail, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Les dispositions concernant la fiche de prévention des expositions prévue à l'article L. 4161-1 du code du travail font partie intégrante du titre VI « Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité » de la partie IV du code du travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail. Elles sont donc applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements énumérés à l'article L. 4111-1 du code du travail, soit :

- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- Les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé ;
- Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les travailleurs détachés en France sont également concernés par la traçabilité en application de l'article L. 1262-4. A ce titre, l'entreprise donneuse d'ordre transmet à l'entreprise sous-traitante les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche de prévention des expositions.

Les travailleurs intérimaires sont également concernés par le dispositif, les entreprises de travail temporaire établissant, le cas échéant, la fiche sur la base des informations transmises par les entreprises utilisatrices, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.

En revanche, conformément à l'article L. 7221-2, les salariés du particulier employeur ne sont pas concernés par le dispositif.

2- Champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, tout comme les apprentis qui bénéficient des mêmes droits que les salariés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ne se constituent pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Un décret énumère les régimes concernés.

Les travailleurs détachés en France ne rentrent pas dans le champ d'application du compte.

Fiche technique n°3 – Seuils d'exposition aux 4 facteurs de pénibilité entrant en vigueur au 1er janvier 2015

Cette fiche technique sera complétée par des référentiels de branche ou « modes d'emploi » devant notamment permettre de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux branches professionnelles, les modalités adaptées de recensement des expositions.

Le niveau à partir duquel l'exposition aux facteurs de risques professionnels est prise en compte au titre de la pénibilité est réglementé par l'article D. 4161-2 qui introduit des seuils associés à chaque facteur.

Ces seuils comprennent une double dimension d'intensité et de temporalité.

Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective.

Les seuils correspondant aux quatre facteurs qui entrent en vigueur au 1er janvier 2015 sont les suivants

a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1

Pour être considéré comme exposé au risque hyperbare au titre de la pénibilité, un travailleur doit réaliser au moins 60 interventions ou travaux (au sens de l'article R. 4461-1) l'exposant à une pression d'au moins 1200 hectopascals par an.

a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31du code du travail

Un travailleur est considéré exposé dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

b) Travail en équipes successives alternantes

Par travail en équipes successives alternantes on vise, comme le précise la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, tout mode d'organisation du travail selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Le travail posté, comme par exemple les 5x8, 4x8, 3x8, 2x8, 2x12, fait partie de ces organisations temporelles atypiques, tout comme des rythmes de travail plus irréguliers, qui peuvent être utilisés dans certains secteurs, dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies.

Pour être considéré comme exposé au titre de la pénibilité, un travailleur en équipes successives alternantes doit travailler au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 50 nuits par an.

c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste physique, avec une cadence contrainte et pendant un temps de cycle défini.

Le seuil associé à ce facteur distingue deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses. Le travailleur est ainsi considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux :

- travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute en répétant un même geste, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an, mais sans compter le nombre d'actions techniques ;
- travailler avec un temps de cycle supérieur à une minute en effectuant 30 actions techniques sollicitantes ou plus par minute, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an.

Par « temps de cycle », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

Par « actions techniques », on entend les actions manuelles élémentaires et sollicitantes requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »,... »

Par « geste », on entend le geste professionnel permettant de réaliser le travail au cours du cycle et composé d'une suite d'actions techniques manuelles élémentaires et sollicitantes.

Fiche technique n°4 – Modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions

1- Périodicité d'établissement de la fiche et conservation

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de l'année N une fois par an et au plus tard avant le 31 janvier de l'année N+1.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

La fiche peut être renseignée sur support papier ou dématérialisé. Une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés n'est pas nécessaire, mais l'employeur doit veiller à ce que les informations contenues dans la fiche restent confidentielles.

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches d'exposition de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle chacune d'entre elles se rapportent (article D4161-4). Il existe une seule fiche par année ou, en cas de contrat infra-annuel, par période d'exposition.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

2- Communication de la fiche au salarié et aux services de santé au travail

Le travailleur et ses ayants droit

La fiche est tenue à disposition du travailleur à tout moment s'il en fait la demande. Elle doit lui être transmise à son départ de l'établissement.

Enfin, une copie de la fiche lui est systématiquement remise en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours s'il est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas, dès que la durée de ceux-ci est connue de l'employeur.

Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, il ne s'agit pas d'une fiche ad-hoc établie à cette occasion mais de la fiche la plus récemment établie au moment de la demande, soit en pratique pour un travailleur titulaire d'un contrat de travail exécuté pendant la totalité de l'année civile, la fiche consignant les expositions de l'année passée.

En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir copie d'une version actualisée de la fiche s'ils en font la demande à l'employeur.

Le service de santé au travail et le médecin du travail

La fiche consignant les expositions de l'année N est communiquée au service de santé au travail au plus tard avant le 31 janvier de l'année N+1. Cela doit servir à la mission de conseil des employeurs et des travailleurs dévolue par l'article L. 4622-2 du code du travail aux services de santé au travail, afin notamment de prévenir et réduire la pénibilité au travail.

En outre, le service de santé au travail transmet chaque fiche au médecin du travail, pour qu'il complète le dossier médical en santé au travail.

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT dispose du document unique d'évaluation des risques et des éléments consignés en annexe précisés par l'article R. 4121-1, à savoir les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité et la proportion des salariés exposés à la pénibilité dans l'entreprise. Il dispose par ailleurs notamment du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que du rapport annuel prévus à l'article L. 4612-16. En revanche, il n'a pas accès aux documents à caractère nominatif et ne peut donc pas demander à consulter la fiche individuelle de prévention des expositions.

Fiche technique n° 5 – Liens entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques

L'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques (DUER) sert de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'«unité de travail» doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

Le décret relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité précise que l'employeur consigne en annexe du DUER les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne dans l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur au cours de l'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

L'employeur, à qui la loi confie la responsabilité d'établir et de déclarer l'exposition des travailleurs, peut utiliser dans ce cadre l'analyse effectuée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au titre de sa compétence prévue à l'article L. 4612-2 du code du travail.

Lien entre les accords et référentiels de branche et les autres documents d'aide à l'évaluation des risques

Les branches professionnelles ont vocation à accompagner l'employeur dans cette démarche en concluant des accords collectifs en faveur de la prévention de la pénibilité (articles L. 4163-2 et L. 4163-4). Elles pourront toutefois, sans attendre la conclusion de tels accords, élaborer également des référentiels de branche. La nature et la liste des référentiels de branche sont fixées par arrêté. Ils contribueront à faciliter et à rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation.

Pour conduire des actions de prévention visant à supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité, l'employeur dispose de guides et de documents d'aide à l'évaluation des risques, spécialisés par métiers et secteurs professionnels, établis par les institutions et organismes de prévention, le champ de ces actions dépassant largement celui du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Fiche n° 6 - Modalités déclaratives de l'exposition pour l'année 2015

Au régime général

L'employeur déclare dans la déclaration annuelle de données sociales le ou les facteurs d'exposition à la pénibilité, cette déclaration étant transmise au plus tard le 31 janvier 2016 à la CNAV. En pratique, il sélectionne dans sa déclaration sous la rubrique «S 65- données annuelles » le ou les facteurs auquel il a exposé son salarié sur l'ensemble des périodes d'activité.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DADS, les employeurs sont invités à consulter la fiche technique pénibilité annexée au cahier technique de la norme N4DS, le site internet « *e-ventail* » de la CNAV ainsi que le portail dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Lorsque l'employeur déclare ses cotisations par le moyen d'un titre simplifié comme le titre emploi service entreprise (TESE), la déclaration des facteurs s'effectue par ce dispositif selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

Au régime agricole :

L'employeur agricole indique sur le TESA ou dans sa DTS, pour chaque salarié, si ce dernier a été exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au cours de la période d'activité considérée en cochant le ou les facteurs de risques professionnels dont les seuils d'exposition ont été atteints.

Si l'employeur agricole a opté (en accord avec la MSA) pour le recouvrement des cotisations selon le mode déclaratif, il adresse trimestriellement ces mêmes éléments à sa caisse de MSA par flux électronique selon la norme N4DS utilisée pour les déclarations dématérialisées de données sociales.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DTS ou du TESA, les employeurs agricoles sont invités à consulter le site internet « *msa.fr* »

Dispositions communes :

Pour rappel, seuls les contrats supérieurs à un mois donnent lieu à appréciation de l'exposition et à déclaration.

Les périodes d'exposition correspondent au contrat. Elles sont déclarées par le biais des périodes d'activité en DADS.

Ainsi :

- Pour un salarié employé toute l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés sur l'année civile;
- Pour un salarié dont le contrat de travail débute ou s'achève en cours d'année, les facteurs d'exposition sont déclarés pour la période de l'année couverte par ce contrat ;
- Pour un salarié bénéficiant de plusieurs contrats de travail sur l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés contrat par contrat par l'employeur.

Fiche n° 7 – Conditions de déclaration et paiement applicables aux cotisations liées au compte personnel de prévention de la pénibilité

1- Cotisation de base

a. Champ, assiette et taux

Les employeurs redevables de cette cotisation sont ceux entrant dans le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité. Cette cotisation est due quelle que soit la durée du contrat.

Cette cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations ou gains versés par l'employeur au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Son taux est fixé par le décret n°2014-1157 du 9 octobre 2014. Il est nul pour 2015 et 2016. Dès lors, aucune cotisation de base n'est due au titre des années 2015 et 2016.

A compter de 2017, la cotisation sera due au taux de 0,01%.

b. Déclaration et paiement

Elle est due à partir des paies effectuées à compter du 1er janvier 2017. A compter de cette date, elle sera déclarée et versée par l'employeur en même temps que les cotisations et contributions de sécurité sociale. En pratique :

- Pour le régime général, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle etc.). Par ailleurs, l'employeur utilisera sur sa déclaration le code type de personnel (CTP) 450 pour déclarer la cotisation.
- Pour le régime agricole, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle etc.).

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation de base :

- Au régime général :
  - En application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours.
  - De la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.

- Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10

jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

c. Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation de base.
Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation de base. La cotisation de base pénibilité n'étant pas une cotisation de sécurité sociale, elle n'est dès lors pas intégrée aux cotisations faisant l'objet des allégements généraux.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation de base. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

d. Sanctions en cas de manquement à la déclaration et au versement de la cotisation de base

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de doit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale et articles R. 741-22 et R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-1-2 du code rural et de la pêche maritime.

2- Cotisation additionnelle

a. Champ, assiette et taux

Elle est due par l'employeur entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité lorsque celui-ci expose un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sens de la loi du 20 janvier 2014. Elle est exigible à compter du 1er janvier 2015.

Cette cotisation n'est pas due s'agissant des contrats de travail inférieurs à un mois.

Elle est assise sur les rémunérations ou gains perçus par le salarié au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :
- Taux mono-exposé : 0,1% ;
- Taux poly-exposé : 0,2 %.

A compter du 1er janvier 2017, ces taux seront les suivants :
- Taux mono-exposé : 0,2% ;
- Taux poly-exposé : 0,4%

L'assiette à retenir correspond à l'ensemble des rémunérations versées au cours de la période d'activité dès lors que l'employeur a considéré que son salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. L'employeur pourra toutefois déduire de cette assiette les éléments de rémunérations versés au cours d'une année où le salarié est exposé mais au titre d'une année où il ne l'était pas (exemple : rappel de salaires versés en février 2015 au titre de décembre 2014).

Afin de couvrir l'année complète, les employeurs procédant au versement de paie le mois suivant celui au titre duquel elle est due (situation parfois connue sous le terme de « décalage de paie ») et qui choisiraient de déduire de l'assiette la rémunération versée en janvier N au titre de décembre N-1 intègreront alors à cette assiette les rémunérations versées en janvier N+1 au titre de décembre N.

b. Déclaration et paiement

En application de l'article R. 4162-57 du code du travail, afin de faciliter pour l'employeur l'appréciation et la déclaration de l'exposition, il lui est proposé, qu'il s'agisse des cotisations dues pour des contrats se terminant en cours d'année ou, naturellement, pour les cotisations dues pour des contrats couvrant toute l'année, de déclarer et payer sa cotisation additionnelle au plus tard :
- pour les employeurs du régime général, en même temps que la fourniture du bordereau récapitulatif de cotisations dues au titre du mois de décembre, c'est-à-dire déclaré en janvier, ou du tableau récapitulatif, soit le 31 janvier de l'année suivante ;
- pour les employeurs du régime agricole, au 15 février de l'année suivante, avec l'appel de cotisations du dernier trimestre, en application de l'article R. 741-6 du code rural et de la pêche maritime.

Si l'employeur ne souhaite pas attendre le terme de l'année pour déclarer et verser sa cotisation additionnelle pour des contrats se terminant en cours d'année ou, le cas échéant, pour des contrats couvrant toute l'année pour lesquels l'exposition annuelle est présumée compte tenu des conditions habituelles de travail, il peut la verser en même temps que ses cotisations de sécurité sociale. Comme pour ces dernières une régularisation en fin d'année restera possible, notamment pour les contrats couvrant toute l'année pour lesquels in fine l'exposition différerait de celle anticipée.

Pour le régime agricole, la caisse de MSA procédera chaque trimestre à l'appel et à la mise en recouvrement de la cotisation additionnelle, après avoir procédé au calcul de celle-ci à partir des informations transmises par l'employeur au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) et du TESA.
Dès la réception de la facture trimestrielle, l'employeur doit effectuer le paiement de la cotisation dans les 15 jours du mois civil suivant la date de mise en recouvrement, c'est-à-dire au 15ème jour du deuxième mois suivant le trimestre d'emploi au titre duquel la cotisation est due. Pour l'employeur qui a choisi de calculer et de déclarer lui-même le montant de ses cotisations et contributions sociales dues pour l'emploi de salariés agricoles, il adresse par voie électronique à sa caisse de MSA sa déclaration de données sociales, élaborée directement à partir de son logiciel de paie.

Il y a lieu de considérer que la date d'exigibilité de la cotisation additionnelle correspond pour le régime général à la date du 31 janvier N+1 et pour le régime agricole au 15 février N+1. C'est à compter de ces dates que sont applicables les pénalités pour défaut de déclaration (article R. 243-16 du code de la sécurité sociale et article R. 741-22 du code rural et de la pêche maritime) ainsi que les majorations de retard pour défaut de paiement (article R. 243- 18 du code de la sécurité sociale et article R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

Quel que soit le moment de la déclaration, l'employeur utilise pour sa déclaration les CTP suivants :

- régime général : pour la cotisation « mono-exposition » : CTP 451 ; pour la cotisation « poly-exposition » : CTP 452.
- régime agricole : des codes risques permettront notamment de collecter le ou les facteurs de risque d'exposition du salarié pour lequel le seuil est atteint.

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation additionnelle :

- Au régime général
  - En application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours.
  - De la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.

- Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10 jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

c. Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation additionnelle. Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation additionnelle.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation additionnelle. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

d. Sanctions en cas de manquement et contrôle de cohérence entre la déclaration de l'exposition et le paiement de la cotisation additionnelle

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de doit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les organismes de recouvrement s'assurent de la cohérence entre les éléments d'exposition déclarés en DADS (pour le régime général) ou en DTS/TESA (pour le régime agricole) et le paiement de la cotisation additionnelle. En cas de déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité sans versement de cotisation, l'entreprise s'expose à un redressement dans les conditions de droit commun de la cotisation additionnelle.

Fiche n° 8 - Modalités déclaratives des cotisations dans le cadre de la DSN

En application du décret n°2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la déclaration sociale nominative (DSN) applicable pour les rémunérations versées à compter du 1er avril 2015 et du décret du 17 novembre 2014 relatif à la phase 2 de la DSN qui intègre le recouvrement pour les entreprises relevant du régime général (déclaration et paiement des cotisations et contributions sociale), la cotisation additionnelle due pour chaque établissement sera, pour certaines grandes entreprises, à déclarer et payer via la DSN en 2015. Par ailleurs, certaines TPE volontaires dans la DSN déclareront la cotisation additionnelle dans la déclaration DSN.

Dans le cadre de la DSN phase 2 (en 2015), l'employeur conserve le choix :

- Soit de déclarer selon le droit commun c'est-à-dire :
- pour les entreprises déclarant mensuellement les cotisations de sécurité sociale, de déclarer et payer mensuellement la cotisation additionnelle en DSN
- pour les entreprises déclarant trimestriellement leurs cotisations de sécurité sociale, de déclarer mensuellement la cotisation additionnelle et de ne la payer que trimestriellement (cas des entreprises volontaires) ;

- Soit de déclarer et payer la cotisation additionnelle au plus tard sur la paie du mois de janvier N+1 pour le régime général (en 2015, le recouvrement du régime agricole n'est pas intégré à la DSN).

Dans tous les cas, pour l'année 2015, les expositions devront être déclarées dans la DADS, conformément aux éléments figurant dans la fiche n°4.

L'actualisation des modalités déclaratives des cotisations et facteurs en DSN à compter de 2016 ne remettra pas en cause les principes déclaratifs posés en 2015 relatifs notamment au paiement de la cotisation additionnelle en fin de période.

Fiche n° 9 – Modalités d'acquisition des points par les salariés

L'article R. 4162-2 du code du travail prévoit les conditions d'acquisition des points et les modalités de décompte de ceux-ci :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à un seul facteur de risque professionnel acquièrent 4 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à plusieurs facteurs de risque professionnel (deux ou plus) acquièrent 8 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés, titulaires d'un contrat de travail, dont la durée supérieure à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, acquièrent un point par période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs par période d'exposition de trois mois. Ces périodes sont décomptées par la CNAV qui est chargée d'agréger en nombre de mois la durée de chaque contrat, effectué par le salarié au cours de cette année civile, durant lequel il a été exposé à un ou plusieurs facteurs de risque. Elle recense pour le calcul des points en premier lieu les périodes poly-exposées puis les périodes mono-exposées.

Ce barème de points est aménagé pour les salariés nés avant le 30 juin 1956 pour lesquels le nombre de points acquis dans les conditions précisées ci-dessus sera doublé. Ainsi à titre d'exemple, un salarié exposé à deux facteurs ou plus toute l'année acquiert 16 points par an.